

CABELEIREIRO E MANICURE E CONTRATO DE PARCERIA

Georgenor de Sousa Franco Filho

A Lei n. 12.592, de 18.01.2012, versa sobre o exercício das atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicuro, depilador e maquiador, porém praticamente todos os dispositivos foram vetados, aquando de sua sanção.

Sobrou apenas o art. 1º que é um dispositivo que se limita a repetir o fato, como se fosse ela (a lei), que reconhecesse o que toda a sociedade mundial (a brasileira faz parte dela) já reconhece a dezenas de anos. Os outros dois dispositivos não têm maior relevância: cuidam do seu dia nacional desses profissionais (art. 5º), e a data da sua publicação e vigência (art. 6º), que é 18 de janeiro, que passa a ser o Dia Nacional, que não se trata de mais um desnecessário feriado. Na prática, nada de relevante criou.

O art. 1º admite o exercício no Brasil da atividade de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicuro, depilador e maquiador, fato que a transforma em lei sem qualquer motivo prático porque reconhece o exercício e somente isso.

O parágrafo único é de extrema obviedade, consignando que esses profissionais exercem atividades de higiene e embelezamento capilar, estético, facial e corporal dos indivíduos, e o art. 4º é necessário para alertar o cuidado com as atividades que a lei deveria regular, registrando que deverão obedecer às normas sanitárias, efetuando a esterilização de materiais e utensílios utilizados no atendimento a seus clientes.

A rigor, essa exigência é extremamente clara e não é nova, porque todo tempo é observada e cobrada, donde significa a reiteração do que sempre foi buscado por conta das fiscalizações realizadas pelos auditores do trabalho e pelos órgãos de saúde estadual e municipal, responsáveis pela concessão de alvarás de funcionamento. É repisar o óbvio, reiterar o evidente, mas, pelo menos nesse aspecto, nunca é demais.

Os arts. 2º e 3º foram vetados e eram exatamente os mais importantes da lei, porque cuidavam da formação profissional desses trabalhadores.



Georgenor de Sousa Franco Filho

Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro da Academia Paraense de Letras.

Ademais, a lei poderia ser bem melhor se, além de não existirem vetos, ainda cuidasse da caracterização do vínculo empregatício, a fim de superar as muitas fraudes que ocorrem em todo o Brasil que colocam esses profissionais como autônomos, quando, na verdade, não são mais que empregados subordinados. Fosse fixada jornada de trabalho, contivesse recomendações sobre uso de equipamentos de proteção individual, estipulasse formas de remuneração, etc. Talvez um dia surgisse uma lei assim...

E a lei surgiu: Lei n. 13.352, de 27.10.2016, muito ao contrário do que deveria ser. De acordo com esse diploma, alterando a Lei n. 12.592/15 (a rigor, nada alterou, porque essa lei pouco ou nada de expressivo tinha, como já demonstrado), foi formalizada a criação de um “salão parceiro”, pelo qual os trabalhadores desse ramo de atividade passam a ser parceiros dos proprietários do estabelecimento. Valida-se, dessa forma, na linha sustentada pelo TST, os contratos de parceria, transformando em microempreendedores individuais (MEI) os cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicuros, depiladores e maquiadores.

Acrescente-se que esse contrato de parceria deve ser homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral (art. 1-A, § 8º), tendo essa lei ressalvado a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e do profissional-parceiro, em duas hipóteses: inexistência de contrato de parceria na forma prevista nessa lei e desempenho, pelo trabalhador, de funções diversas das descritas no contrato de parceria (art. 1º-C).

Permanecerá, todavia, a questão em saber se esse MEI é realmente o que diz ser,

se é parceiro, se fixar seus horários e escolhe seus clientes, ou é apenas um empregado travestido e, portanto, sendo nulo esse contrato de parceria. Parece-nos que estamos contemplando, formalmente, a adoção da pejetização no Direito brasileiro, e, aí, reaparecem, em plenitude, os preceitos dos 9º da CLT e 166 do Código Civil, que apontam para nulidade em caso de fraude.

Belém, 28.10.2016